

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS PROFESIONALES DE
PSICOLOGÍA



CLIMA LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN
HOSPITAL DE TRUJILLO -2023

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Psicología

Autora: Esmeralda Yanet Rojas Velásquez

(ORCID: 0000-0003-1480)

Asesor: Dr. Manuel Antonio Alva Olivos

(ORCID: 0000-0001-7623-1401)

Chimbote – Perú

2023

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi familia quienes por ellos soy lo que soy, en especial a mis padres Teresa y Miguel, por su apoyo, consejos, comprensión, amor y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar, por inculcar en mi sus valores y principios.

A mi hermana Gisela, quien con sus palabras de aliento no me dejaba decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

A mis compañeros, amigos y profesores, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas y a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

Gracias a todos.

Esmeralda Yanet Rojas Velásquez

Agradecimiento

Agradezco a Jehová Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza y la sabiduría para seguir adelante.

A mis padres y familiares en especial a mi Tío Lic.: Fulgencio Velásquez Rosario, por ser el principal promotor de mis metas y sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me ha inculcado a lo largo de mis estudios.

Agradezco a mis docentes de la carrera de Psicología de la Universidad San Pedro por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, de manera especial agradezco al Dr. Manuel Alva, Asesor de Tesis, quien ha guiado con paciencia, dedicación y su rectitud como docente.

Esmeralda Yanet Rojas Velásquez

Índice general

Índice general.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Palabras claves	vii
Constancia de originalidad.....	viii
Título.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción	1
Metodología.....	9
Resultados.....	12
Análisis y discusión	18
Conclusiones.....	21
Recomendaciones	23
Referencias bibliográficas.....	25
Anexos	29

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización.....	7
Tabla 2. Estadística de confiabilidad	10
Tabla 3. Niveles del clima laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo – 2023	12
Tabla 4. Identificar el nivel de autorrealización personal del personal de salud de un hospital de Trujillo -2023	13
Tabla 5. Identificar el nivel de involucramiento laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo-2023	14
Tabla 6. Identificar el nivel de supervisión del personal de salud de un hospital de Trujillo – 2023	15
Tabla 7. Identificar el nivel de comunicación del personal de salud de un hospital de Trujillo – 2023	15
Tabla 8. Identificar el nivel de condiciones laborales en el personal de salud de un hospital de Trujillo - 2023.	17

Índice de figuras

Figura 1. Nivel del clima laboral	12
Figura 2. Nivel de autorrealización personal	13
Figura 3. Nivel de involucramiento laboral	14
Figura 4. Nivel de supervisión del personal	15
Figura 5. Nivel de comunicación del personal	16
Figura 6. Nivel de condiciones laborales.....	17

Palabras claves

Palabras claves : Ámbito laboral, personal de salud, hospital.

Keywords : Organizational climate, health personnel, hospital.

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**CLIMA LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE TRUJILLO - 2023**" del (a) estudiante: **ROJAS VELASQUEZ ESMERALDA YANET**, identificado(a) con Código N° **1312200004**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 02 de enero de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**CLIMA LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE
TRUJILLO -2023**

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel del clima laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo -2023. Fue de tipo básica con diseño no experimental, de corte transversal, se trabajó con una población y muestra de 150 trabajadores de hospital de Especialidades Básicas La Noria de Trujillo; se empleó a la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento; como resultados se resalta que en el nivel del clima laboral prevalece el nivel medio con el 40,0%, seguido del nivel favorable con el 38,7% y el nivel desfavorable con el 12,0%; también el nivel de involucramiento laboral es muy favorable donde prevalece el 37,3%. Se concluyó que, este resultado se produce debido a que la entidad no desarrolla adecuadamente los componentes necesarios para fomentar la comunicación, el compañerismo, entre otros factores que provocan un ambiente no propicio para una convivencia laboral armoniosa.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the level of the work environment of health personnel at a hospital in Trujillo -2023. It was basic with a non-experimental, cross-sectional design, working with a population and sample of 150 workers from the La Noria Basic Specialties hospital in Trujillo; The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument; The results highlight that at the level of the work environment the average level prevails with 40.0%, followed by the favorable level with 38.7% and the unfavorable level with 12.0%; Also the level of work involvement is very favorable where 37.3% prevails. It was concluded that this result occurs because the entity does not adequately develop the necessary components to promote communication, camaraderie, among other factors that cause an environment not conducive to a harmonious work coexistence.

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

El ámbito laboral actualmente es vital para las empresas que se enfoquen en un ambiente laboral óptimo y adecuado para los trabajadores; siendo las más rendidoras instituciones en las que se puede laborar, debido a que, tienen un elevado rendimiento laboral de sus trabajadores, y a esto se le añade el poseer el más adecuado ambiente para laborar y así escalar profesionalmente (Great Place To Work, 2021).

La conceptualización del clima laboral emerge antes de 1970 en el ambiente profesional y académico, siendo Llaguento (2022) fue uno de sus principales impulsores. Chiavenato (2012) citado en Pérez (2022) opina que el clima laboral está orientado al ámbito organizacional, son los sentimientos que transmiten en el ámbito laboral, y se refiere al ámbito laboral que está orientado a los factores organizativos que está enfocado con el capital humano a nivel de competencias habilidades y destrezas. Lo cual permite concretarse al clima y mejorarlo para su medición y análisis. Estas partes tienen interés para el profesional ya que mejoran el rendimiento de sus equipos de trabajo (Vásquez, 2022). Ante esto podríamos decir que, para una gestión eficaz de las instituciones requiere, entre otros esfuerzos, administrar el ámbito laboral a partir de las percepciones que empleados y directivos tienen de la realidad en la cual se ubican y que resultan diferentes si éstas son entidades públicas o privadas (Silva et al., 2020 citado en Bustamante et al., 2022).

Se define al ámbito laboral como lo que se percibe en el ambiente laboral, permitiendo diagnosticar y orientar actividades para prevenir y corregir lo que se necesita para aumentar y mejorar los procesamientos dentro de la institución (Palma, 2004 citado en Espinoza y Fabián 2022).

De acuerdo con Sotelo y Figueroa (2017) citado en Amasifuén y Cárdenas (2022) explican que, las instituciones se ubican “en una fase competitiva”, por lo cual

apuntan a optimizar de adentro hacia afuera para ofrecer una adecuada prestación a sus trabajadores, de ahí que el ámbito laboral es prioritario para reafirmar sus principios. Por otro lado, Iglesias y colaboradores, (2020) expresa que, el ámbito laboral se refiere al conocimiento que desarrollan los trabajadores en relación a su entorno laboral y para Crespo y Serrano, (2022) afirman que en la composición del ámbito laboral se relaciona la calidad de vida con los factores que lo acondicionan. Torres y colaboradores, (2020) expresan que, el entorno no físico en el que los trabajadores desarrollan sus funciones laborales, para toda institución, existirá un buen ámbito laboral cuando los trabajadores aportan en sus funciones y en sus habilidades competitivas (Arizaga, 2020 citado en Villano, 2022).

Para Domínguez, Ramírez y García (2013) citado en Cabel (2022) el ámbito laboral es la percepción individual que tiene los colaboradores que son patrones recurrentes de actitudes y sentimientos de que equivale al comportamiento dentro de la empresa y para (Álvarez y Deceno, 2022) el ámbito laboral es prioritario que se encuentre en un buen nivel dentro de las instituciones ya sean públicas o privadas por que un buen ámbito laboral favorece el buen trabajo de los que colaboran dentro de la organización y facilita el logro de las competencias requeridas al personal que labora en una área determinada y Llaguento, (2022) manifiesta que, el ámbito laboral favorece al buen trabajo de los trabajadores que, en una institución que tratan la salud repercute en la complacencia de los pacientes. Por otro lado, el ámbito laboral apunta a los operadores con relación a su ambiente laboral y que en su composición está relacionado con los factores de la calidad de vida. El ámbito laboral es el ambiente en el que un grupo de sujetos lleva a cabo sus diversas actividades laborales para una organización, e indica que existirá un buen clima cuando los colaboradores pueden brindar aportes en función a sus competencias y habilidades (Iglesias-Armenteros, et. Al, 2020).

Bustamante (2022) Indica que, el ámbito laboral de las instituciones con frecuencia no están ubicados en un nivel optimizado por muchos factores endógenos y exógenos que afectan al buen ámbito laboral y trae como consecuencia la falta de complacencia de los consumidores debido a que, los colaboradores no están en su

mejor nivel competitivo para desempeñar sus capacidades, habilidades y destrezas en el cargo que desempeña ya que, el ámbito laboral es prioritario para un buen desempeño de las funciones de los operadores. El ámbito laboral es uno de los factores más importantes en el desarrollo de las instituciones o empresas, ya que implica, en el desenvolvimiento de los colaboradores, una correcta ejecución de las actividades y procesos que realizan los colaboradores. El Ámbito laboral es un elemento vital para toda empresa que busca generar altos niveles de desempeño en sus colaboradores e incrementar la productividad (Prasad et al., 2020; Aguilar 2019 citado en Bustamante 2022; Natividad 2018 citado en Llaguento 2022; Vásquez, 2022; Espinoza y Fabian, 2022; Félix, 2022).

Crespo y Serrano (2022) afirmaron que, el ámbito laboral tiene una influencia directa en la eficiencia y eficacia de los procesos gestionados y se confirmó que, debe estar enfocado en el mejoramiento de las relaciones interpersonales del personal que labora, a través de una comunicación la cual debe ser asertiva, como causa y efecto de la comunicación “la forma el que se tratan dos o más sujetos” (Barida et al., 2021 citado en Guapi Bagua, 2022).

De igual manera (Moreno et al, 2022) indicaron que, el ámbito laboral de las empresas o instituciones ya sean públicas o privadas, alcanza un alto nivel de complacencia y agrado en su personal que colabora y facilita el desarrollo profesional y cubrir sus necesidades a nivel laboral e individual. El ámbito laboral tuvo un nivel medio en las instituciones del Estado (Llaguento, 2022; Malma y Saavedra, 2022).

Catay y Pérez (2021) manifestaron que, realizar el análisis del ámbito laboral es vital al momento de toma de decisión, ya que hace referencia en diferenciar las fortalezas de las amenazas desde la percepción de los trabajadores de la institución.

Álvarez (2022) comprobó que, si no hay un adecuado ámbito laboral entonces afecta a las actividades o procesos dentro de la organización, afecta a la socialización asertiva de los operarios, también afecta a los procedimientos o protocolos a nivel jerárquico y finalmente afectan a la salud ocupacional incluida su seguridad de los operarios. El ámbito laboral desde la perspectiva de la comunicación asertiva que

motiva la igualdad dentro de la institución, favoreciendo los intereses con sinceridad, sin desmotivación por sentimientos, además de tener respeto de los derechos de las personas (Naranjo, 2008 citado en Mogollón, 2023).

En una investigación realizada al personal de un establecimiento MINSA en el año 2022, percibió el ámbito laboral 85% en nivel alto, y en las dimensiones responsables obtuvo 90%, premios 63%, riesgoso 65%, apoyar 100% y conflictivos 96%, además, en las dimensiones caluroso 52%, nivel rendimiento 69% e identificado con la institución 92% y el nivel regular fue el que predominó. En el 2018, el Ámbito laboral en la institución educativa N° 2022 Sinchi Roca ubicada en la UGEL 04 de Comas – Lima, alcanzó el 40% nivel bajo, mientras que el 43% nivel medio y el 18% en un nivel alto. De la misma manera, en el 2022, los servidores públicos de Tungurahua, Ecuador, obtuvieron el 83% del ámbito laboral. También, en una institución estatal en la ciudad de Cajamarca, se diagnosticó el 61% del ámbito laboral. En el 2022, en una institución estatal en la ciudad de Cajamarca los operarios de una institución estatal obtuvieron como resultado del ámbito laboral el 57% nivel medio, por otro lado, el 25% clima a favor, el 16% a desfavor, el 1% muy a favor y el 0.85% muy a desfavor. En el 2022, el ámbito laboral en una I.E.S.T.P. instituto de educación superior tecnológico público, el 23 % correspondió a un mal ámbito laboral; así el 31 % ámbito laboral regular y 70% un buen ámbito laboral (Marín, 2022; Vázquez 2022; Moreno, Santana y Guevara 2022; Llaguento, 2022; Espinoza y Fabian, 2022; Félix Barrera, 2022).

También, una institución se percibe sin tener consciencia de las funciones que la constituyen, y se dificulta medir el ámbito por la falta de consciencia de los trabajadores que generan sus actividades. Los trabajadores evalúan el ámbito laboral en base a sus percepciones personales lo cual limita dicha evaluación en la institución si lo hace tomando en cuenta sus emociones encontradas. (Natividad & Zavala, 2018). Se conoce que, el ámbito en la participación Consultivo se identifica por la confiabilidad de los gerentes hacia sus trabajadores, facilitando que los trabajadores tomen decisiones. El clima participativo grupal en los gerentes tiene confiabilidad en los trabajadores y al tomar decisiones influye en los gerentes. (Gonzales, 2017).

Se conoce al clima autoritario como un tipo de clima que, tiene como característica de los altos cargos no dan la confiabilidad requerida a sus trabajadores, en el ambiente laboral se percibe temor, los castigos, el amenazar, el recompensar, tomar decisión y alcanzar las metas son consideradas por la gerencia y tienen vínculos con el tener satisfacción (Llaguento, 2022).

La teoría sobre la que se basa el ámbito laboral es la teoría de Likert que data del año 1961 y está basado en el comportamiento de los operadores que son los subordinados y la estructura organizacional que tienen dichos operadores, además toma en cuenta las consecuencias y las reacciones que toma los empleadores en relación a su personal con el ámbito laboral según cómo lo perciben y esta teoría del Likert toman en cuenta 3 variables de entrada, la primera variable causal determina el crecimiento organizacional, la segunda variable intermedia está relacionada con los procedimientos organizacionales que afectan al clima laboral la tercera variables finales que materializan los resultados y están influenciadas por variables causales e intermedias y el resultado de estas 3 variables nos da la perfección del ámbito laboral que a su vez puede encasillarse en un autoritarismo explotador o autoritarismo paternalista o consultivo o participativo grupal (Likert 1961 citado en Mejía 2018).

2. Justificación de la investigación

El estudio en curso posee justificación teórica porque los resultados del presente estudio permitirá realizar aportes a las bases teóricas y servirá de base para futuras investigaciones en la teoría utilizada relacionada con el ámbito laboral en los centros de salud estatal y de organizaciones privadas, debido a que las teorías en las que está basada el ámbito laboral incluyendo sus dimensiones permite una eficiente evaluación del clima laboral, además los resultados obtenidos permitirán comprobar que la base teórica pueden ser sistematizadas tomando conocimientos relacionados con la especialidad y así poder resolver problemas relacionado con el ámbito laboral tomando como base los fundamentos teóricos respectivos.

la investigación es importante porque servirá de ayuda a futuros investigadores que se muestren interesados en conocer el nivel del ámbito laboral en los centros de salud estatal tomando como base los fundamentos teóricos concernientes al ámbito laboral, además de conocer lo que percibe los trabajadores relacionados al ámbito laboral y su afectación a sus funciones laborales. También la investigación se justifica dentro del punto de vista teórico, puesto que permitirá incrementar los hallazgos del ámbito laboral según la teoría aplicada en relación con el ámbito laboral.

La presente investigación tiene justificación práctica debido a que ayudará la exploración del ámbito laboral y en la práctica permitirá conocer la realización personal, en el desempeño de sus labores, el proceso de supervisar, el proceso comunicativo y las políticas en las labores de los operadores dentro de la institución de salud y facilitará la concientización de los operadores de la institución objeto de investigación en relación a la relevancia de tener un buen ámbito laboral, la cual facilita el alcance de la competitividad que encierra las destrezas y habilidades del personal de salud en el cumplimiento de sus funciones y así se podrá lograr un adecuado ambiente laboral.

La presente investigación tiene justificación metodológica porque podrá determinar metodológicamente el nivel del ámbito laboral incluyendo sus dimensiones permitiendo extrapolar los resultados de la presente investigación a otras instituciones de salud con el soporte metodológico empleado. Por último, la investigación brindará al personal de salud mediante la aplicación del cuestionario CL-SPC con sus dimensiones e indicadores el conocimiento adecuado para evaluar el ámbito laboral y facilitará a las autoridades realicen programas que incentiven el buen ámbito laboral.

3. Problema

¿Cuál es el nivel del clima laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo - 2023?

4. Conceptualización y operacionalización de variables

4.1 Matriz de operacionalización de la variable ámbito laboral

Tabla 1

Matriz de operacionalización

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipo de escala de medición
Se conceptualiza por la percepción de una persona en relación a su institución, lo cual afecta en el desempeño de los trabajadores, diferenciando a las instituciones. (Anzola 2003 citado en Cabrera, 2018).	Autorrealización Personal.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ordinales
	Involucrarse laboralmente.	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	Ordinales
	Supervisión.	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	Ordinales
	Comunicación.	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	Ordinales
	Condiciones laborales.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Ordinales

5. Objetivos

5.1. Objetivo general

Determinar el nivel del clima laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo -2023

5.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos se mencionan a continuación:

- Identificar el nivel de autorrealización del personal de salud de un hospital de Trujillo-2023.
- Identificar el nivel de involucramiento laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo-2023.
- Identificar el nivel de supervisión del personal de salud de un hospital de Trujillo-2023.

- Identificar el nivel de comunicación del personal de salud de un hospital de Trujillo-2023.
- Identificar el nivel de condiciones laborales del personal de salud de un hospital de Trujillo-2023.

METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

El estudio en curso es básico, con diseño no-experimental, debido a que la variable clima laboral no se manipulará; solo se analizará tal como se indica la variable en su estado inicial. En función al tiempo, es de corte transversal, debido a que, se obtendrán los datos en un momento determinado. También, es de tipo descriptiva, teniendo en su propósito identificar que propiedad y característica de conceptualización, en lo fenomenológico, en su variable o realidad en su entorno específico (Hernández y Mendoza, 2018).

2. Población y muestra

En la investigación participarán el personal de salud del hospital de Especialidades Básicas La Noria de Trujillo, que son 150 trabajadores.

Para Hernández-Sampieri y Torres (2018) manifiestan que cuando la población es poca en su magnitud se utiliza la totalidad poblacional y se le llama investigación censal al ser considerada la totalidad de la población.

Dentro del criterio de inclusión se considerará a todos los trabajadores del hospital de Especialidades Básicas La Noria de Trujillo por ser un muestreo censal y se excluirá

Personal de salud que realicen las pruebas de forma incompleta

3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utiliza en el presente es la encuesta, además se realizará la recolección de datos mediante la aplicación del instrumento Escala Clima Laboral CL-SPC que será utilizado con el objetivo de realizar el cálculo del ámbito laboral.

El instrumento Clima Laboral CL-SPC es la escala que mide el ámbito laboral fue creada en Lima Perú en el año 2004 siendo su autora la psicóloga Sonia Palma Carrillo. El objetivo de dicho instrumento será diagnosticar el ámbito laboral en los

trabajadores del hospital estudiado. El instrumento fue construido con 50 preguntas repartidos en cinco dimensiones: Realización Personal, involucrarse en lo laboral, Supervisión, comunicación, condiciones laborales. A través de una escala Likert de 1 - 5 puntos [Ninguno o Nunca (1), Poco (2), Regular o Algo (3), Mucho (4), Todo o siempre (5)], siendo el puntaje mínimo 50 puntos y el puntaje máximo 250 puntos.

La validez y confiabilidad para la Escala Clima Laboral CL-SPC, luego de obtener los datos de la muestra, a través del SPSS en su versión actualizada, y utilizando el Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se determinó la confiabilidad con correlación que arrojó una confiabilidad de 97% (0.97) para el primer método y 90% de confiabilidad (0.90) para el segundo método; lo cual significa que, existe una elevada consistencia a nivel interno de la data y se puede aseverar que el instrumento es válido y tiene alta confiabilidad. (Tabla N ° 2)

Tabla 2

Estadística de confiabilidad

Método	Escala CL-SPC
Alfa de Cronbach	97
Split Half de Guttman	90

4. Procesamiento y análisis de la información (técnica estadística a usar, programa estadístico y cómo se presentan los resultados)

Procedimiento de recolección de información

Para obtener los datos se ejecutará el instrumento a la muestra de 150 operadores de la institución de salud de Trujillo. Antes de aplicar la encuesta a la muestra censal, se entregará la información correspondiente a la investigación y se solicitará el respectivo consentimiento y así poder aplicar la prueba respectiva. Luego, se ejecutará la encuesta la cual deberán responder según las preguntas establecidas en

el instrumento basado en la escala Clima Laboral CL – SPC con la técnica de likert diseñada para las 50 preguntas que contiene. La encuesta será respondida según la disponibilidad de tiempo de los operadores ya entregada en forma presencial a la persona que tiene autoría en la presente investigación.

Después, de agradecer a los operadores por su participación en el estudio al responder las encuestas, se procederá al procesamiento de los datos.

Para procesar la data se hará uso del software para el cálculo en la estadística Statistical Package for the Social Sciences el cual lo conocen como SPSS siendo la versión 25. Para el análisis se hará uso de la estadística descriptiva con distribuciones de frecuencias para calcular el porcentaje del ámbito laboral y el porcentaje en cada dimensión.

RESULTADOS

Tabla 1

Niveles del clima laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo –2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	2	1,3 %
Desfavorable	18	12,0%
Media	60	40,0%
Favorable	58	38,7%
Muy Favorable	12	8,0%
Total	150	100%

Fuente: Elaboración propia En la tabla 1, se presentan los niveles del clima laboral, donde prevalece el nivel medio con el 40,0%, seguido del nivel favorable con el 38,7% y el nivel desfavorable con el 12,0%.

Figura 1

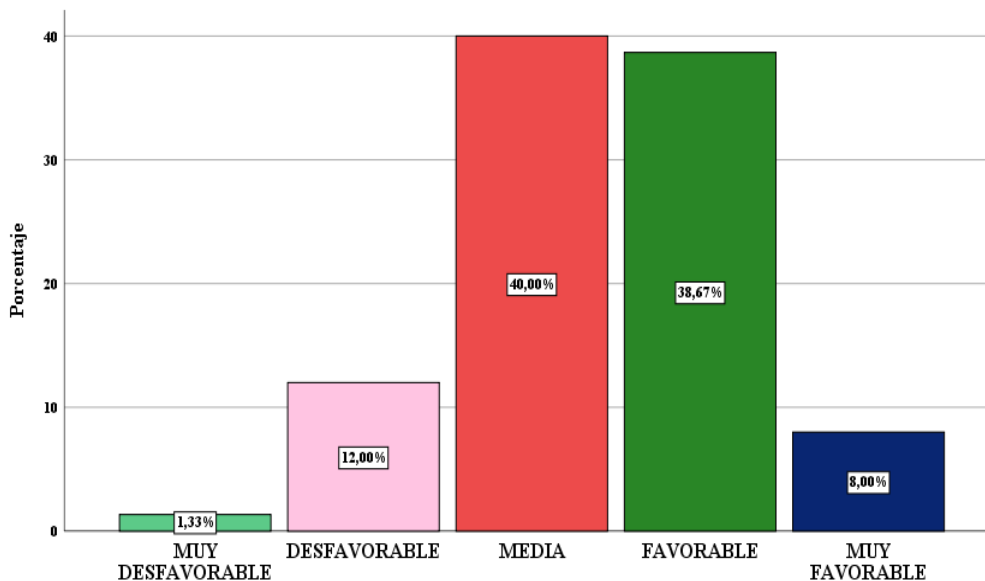


Tabla 2

Identificar el nivel de autorrealización personal del personal de salud de un hospital de Trujillo -2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	1	7%
Desfavorable	13	8,7%
Media	53	35,3%
Muy Favorable	61	40,7%
Favorable	22	14,7%
Total	150	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se observa los resultados de los niveles del clima laboral en la dimensión autorrealización, donde el nivel muy favorable prevalece con el 40,7%, seguido del nivel media con el 35,3% y el nivel favorable con el 14,7%.

Figura 2

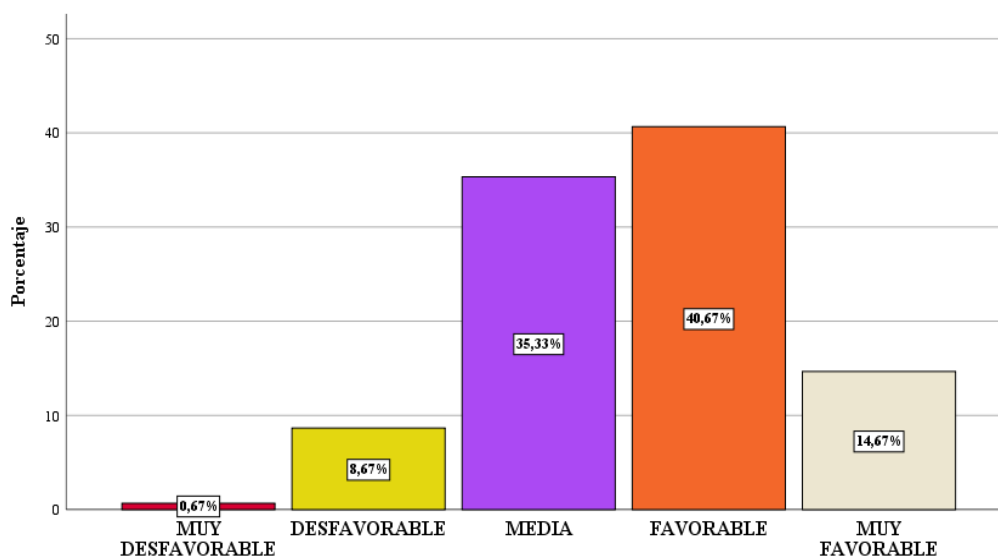


Tabla 3

Identificar el nivel de involucramiento laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo-2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	1	7%
Desfavorable	30	20,0%
Media	55	36,7%
Muy Favorable	56	37,3%
Favorable	8	5,3%
Total	150	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se muestra los resultados de los niveles del clima laboral en la dimensión involucramiento laboral, donde el nivel muy favorable prevalece con el 37,3%, seguido del nivel media con el 36,7% y el nivel desfavorable con el 20,0%.

Figura 3

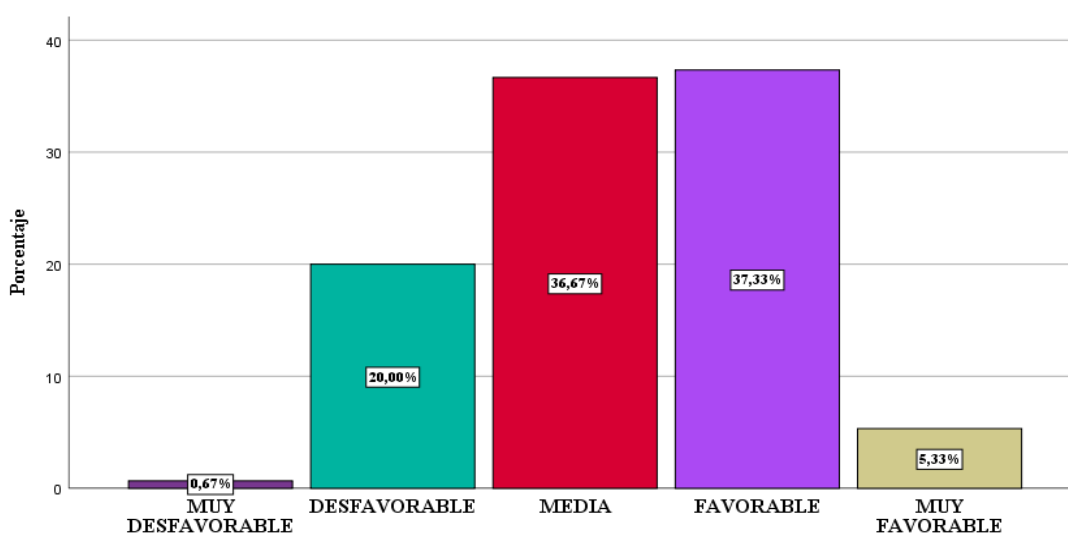


Tabla 4

Identificar el nivel de supervisión del personal de salud de un hospital de Trujillo – 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	1	7%
Desfavorable	20	13,3%
Media	55	36,7%
Muy Favorable	52	34,7%
Favorable	22	14,7%
Total	150	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se evidencian los niveles del clima laboral de la dimensión supervisión, donde prevalece el nivel medio con el 36,7%, seguido del nivel muy favorable con el 34,7% y el nivel favorable con el 14,7%.

Figura 4

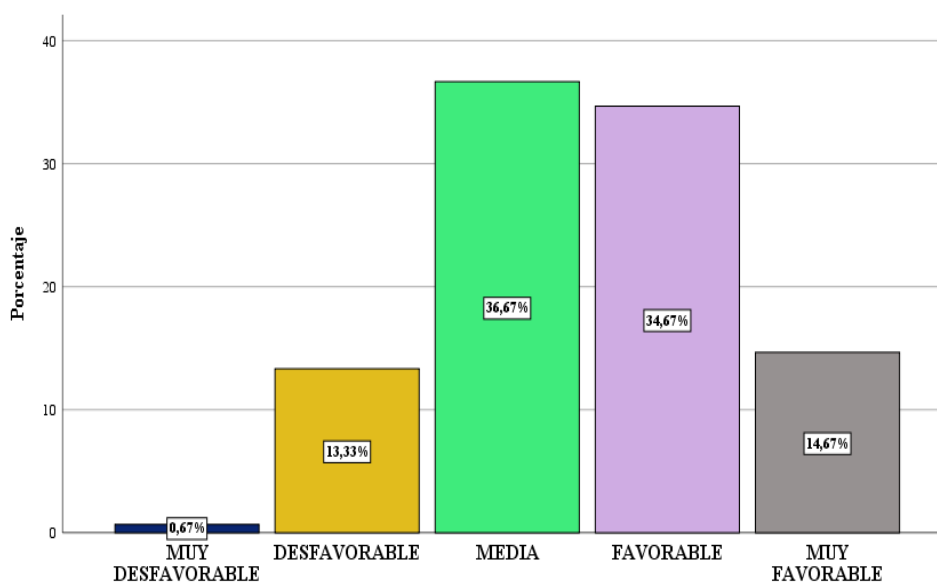


Tabla 5

Identificar el nivel de comunicación del personal de salud de un hospital de Trujillo – 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	1	7%
Desfavorable	21	14,0%
Media	75	50,0%
Muy Favorable	38	25,3%
Favorable	15	10,0%
Total	150	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se muestran los resultados de los niveles del clima laboral de la dimensión comunicación, donde prevalece el nivel medio con el 50,0%, seguido del nivel muy favorable con el 25,3% y el nivel desfavorable con el 14,0%.

Figura 5

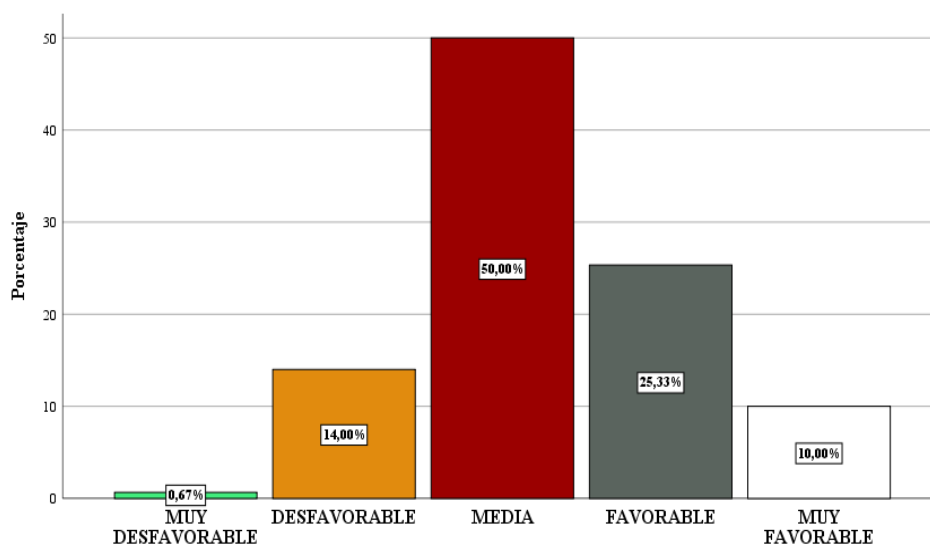


Tabla 6

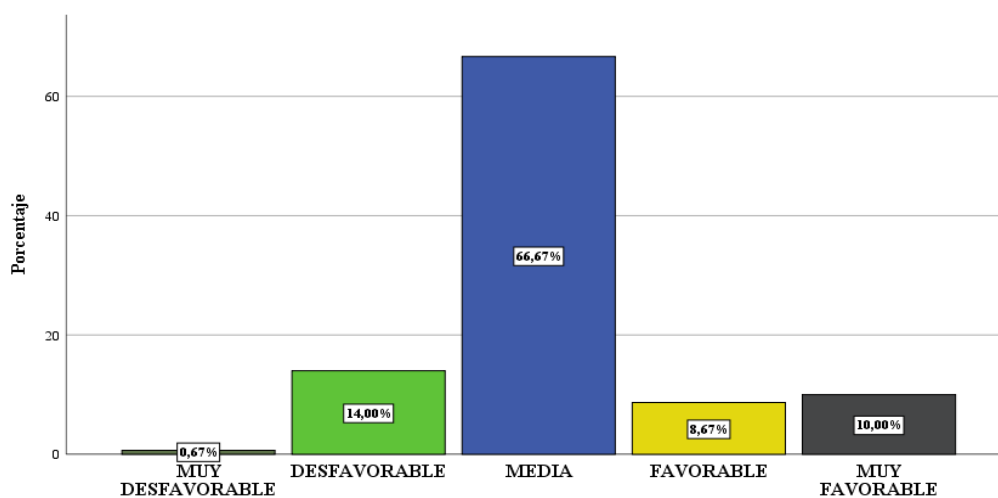
Identificar el nivel de condiciones laborales en el personal de salud de un hospital de Trujillo - 2023.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Desfavorable	1	7%
Desfavorable	21	14,0%
Medio	100	66,7%
Muy Favorable	13	8,7%
Favorable	15	10,0%
Total	150	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se observa los niveles del clima laboral de la dimensión condiciones laborales, donde prevalece el nivel medio con el 66,7%, seguido del nivel desfavorable con el 14,0% y el nivel favorable con el 10,0%.

Figura 6.



ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En este apartado, se tomarán en cuenta aquellos resultados encontrados en la investigación para su comparación respectiva con los antecedentes integrados, es por ello que se inició presentando que, en cuanto a los niveles del clima laboral, prevalece el nivel medio con el 40,0%, seguido del nivel favorable con el 38,7% y el nivel desfavorable con el 12,0%; asimismo, al disgregarlo en función a sus dimensiones, los resultados mantienen la misma tendencia. En todos estos resultados, se puede apreciar que el nivel predominante es el medio, el cual es un indicativo de que la entidad no está desarrollando adecuadamente las actividades necesarias para generar un clima laboral adecuado para que los colaboradores se sientan a gusto y puedan abordar el cumplimiento de sus actividades con eficiencia. Lo presentado anteriormente, guarda convergencia con los resultados encontrados por Álvarez y Deceno (2022) quienes afirmaron que en el ámbito laboral es prioritario que se encuentre en un buen nivel dentro de las instituciones ya sean públicas o privadas por qué un buen ámbito laboral favorece el buen trabajo de los que colaboran dentro de la organización y facilita el logro de las competencias requeridas al personal que labora en una área determinada; esto brinda realce a los resultados debido a que afirma la necesidad de fomentar las condiciones adecuadas para el buen desempeño laboral dentro del cual se encuentra el clima interno como el ambiente tangible e intangible donde se realizan las actividades; asimismo, es apoyado por Llagunto, (2022) donde manifiesta que, el ámbito laboral favorece al buen trabajo de los trabajadores que, en una institución que tratan la salud repercute en la complacencia de los pacientes. Por otro lado, el ámbito laboral apunta a los operadores en relación a su ambiente laboral y que en su composición está

relacionado con los factores de la calidad de vida. El ámbito laboral es el ambiente en el que un grupo de sujetos lleva a cabo sus diversas actividades laborales para una organización, e indica que existirá un buen clima cuando los colaboradores pueden brindar aportes en función a sus competencias y habilidades (Iglesias-Armenteros, et. Al, 2020). También es congruente con lo presentado por Vázquez (2022), quien, en el 2018, el Ámbito laboral en la institución educativa N° 2022 Sinchi Roca ubicada en la UGEL 04 de Comas – Lima, alcanzó el 40% nivel bajo, mientras que el 43% nivel medio y el 18% en un nivel alto.

Por otro lado, al tomar en cuenta que el nivel de condiciones laborales posee un nivel medio como predominante (66.7%), se considera que la entidad necesita planificar detenidamente este aspecto para incorporar los espacios adecuados que fomente la posibilidad de que los colaboradores puedan mejorar su perfil profesional y de algún modo autorrealizarse, de modo que esto pueda generar el mejoramiento del clima interno, no solo para la satisfacción personal, sino también para generar mejores resultados para la competitividad institucional debido a que tal como lo estipula Bustamante (2022), el Ámbito laboral es un elemento vital para toda empresa que busca generar altos niveles de desempeño en sus colaboradores e incrementar la productividad. Se consideró coincidencia también con Crespo y Serrano (2022) quienes afirmaron que, el ámbito laboral tiene una influencia directa en la eficiencia y eficacia de los procesos gestionados y se confirmó que, debe estar enfocado en el mejoramiento de las relaciones interpersonales del personal que labora, a través de una comunicación la cual debe ser asertiva, como causa y efecto de la comunicación “la forma el que se tratan dos o más sujetos”.

Se encontró una ligera divergencia con lo presentado por Marín (2022), quien en una investigación realizada al personal de un establecimiento MINSA en el año 2022, percibió el ámbito laboral 85% en nivel alto, y en las dimensiones responsables obtuvo 90%, premios 63%, riesgoso 65%, apoyar 100% y conflictivos 96%, además, en las dimensiones caluroso 52%, nivel rendimiento 69% e identificado con la institución 92% y el nivel regular fue el que predominó. Por otro lado, es apoyado por los hallazgos de Espinoza y Fabian (2022), quienes, en el 2022, en una institución estatal en la ciudad de Cajamarca los operarios de una institución estatal, obtuvieron como resultado del ámbito laboral el 57% nivel medio, por otro lado, el 25% clima a favor, el 16% a desfavor, el 1% muy a favor y el 0.85% muy a desfavor.

Estos resultados de convergencia predominante, conllevaron a reforzar la realidad de la problemática encontrada en el hospital donde el clima laboral no es el adecuado para posibilitar la interacción entre compañeros y también con el personal directivo, al igual que las condiciones físicas no promueven la seguridad y tranquilidad para abordar las actividades; es por ello que se resalta el problema general que viven los colaboradores respecto a este tema dentro de los diversos ámbitos, no solo locales sino también a nivel internacional tal como fue revelado por los resultados de investigadores en otros ámbitos.

CONCLUSIONES

Conclusiones

El nivel de clima laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo -2023, es medio con el 40,0%, seguido del nivel favorable con el 38,7% y el nivel desfavorable con el 12,0%; debido a que la entidad no desarrolla adecuadamente los componentes necesarios para fomentar la comunicación, el compañerismo, entre otros factores que provocan un ambiente no propicio para una convivencia laboral armoniosa.

El nivel de autorrealización del personal de salud de un hospital de Trujillo -2023, es muy favorable con el 40,7%, seguido del nivel media con el 35,3% y el nivel favorable con el 14,7% el cual no resulta muy positivo debido a que una cantidad considerable de encuestados también mencionaron encontrarse en un nivel medio.

El nivel de involucramiento laboral del personal de salud de un hospital de Trujillo - 2023, es muy favorable con el 37,3%, seguido del nivel media con el 36,7% y el nivel desfavorable con el 20,0%, esto indica que a pesar de que la entidad no responde adecuadamente para fomentar un buen clima, el personal trata de involucrarse en el mejoramiento respectivo de los procesos para favorecer al usuario.

El nivel de supervisión del personal de salud de un hospital de Trujillo -2023, es medio con el 36,7%, seguido del nivel muy favorable con el 34,7% y el nivel favorable con el 14,7%; esto debido a que el personal designado para monitorear las actividades desarrolladas por el personal no se encuentra comprometido con la prestación de

servicios de calidad al usuario y tampoco en brindar el apoyo necesario al colaborador para superar los inconvenientes.

El nivel de comunicación del personal de salud de un hospital de Trujillo -2023, es medio con el 50,0%, seguido del nivel muy favorable con el 25,3% y el nivel desfavorable con el 14,0%; lo cual resulta preocupante debido a que, si no existe una buena comunicación, no podrá haber entendimiento entre los colaboradores y directivos, por ende, no se podrán desarrollar las actividades eficientemente para prestar un servicio de calidad.

El nivel de condiciones laborales del personal de salud de un hospital de Trujillo - 2023, es medio con el 66,7%, seguido del nivel desfavorable con el 14,0% y el nivel favorable con el 10,0%, lo cual indica que las condiciones desarrolladas para la realización del trabajo no son las adecuadas en términos de seguridad y salubridad, lo cual no permite generar un clima apropiado para el buen desempeño, lo cual es preocupante al tratarse de una entidad dedicada a la prestación de servicios para la salud.

RECOMENDACIONES

Desarrollar actividades significativas para mejorar el clima dentro del ámbito laboral, para lo cual es necesario diseñar estrategias para que el personal pueda interactuar con sus compañeros mediante la camaradería, reuniones sociales, entre otros que facilitaran entrelazar los vínculos para la cooperación; también se debe fomentar la comunicación horizontal para comprender las necesidades del personal, entre otros que son necesarios para la creación de un clima adecuado.

Planificar los espacios para que el personal logre su autorrealización mediante el reconocimiento de sus resultados y la entrega de oportunidades para el crecimiento profesional a través de los ascensos o la asignación de mayores responsabilidades que generarán las posibilidades para lograr los objetivos personales.

Seguir fortaleciendo los espacios y oportunidades para que los colaboradores se involucren en las actividades laborales de una manera más comprometida buscando la generación de resultados competitivos para alcanzar los objetivos de crecimiento y entrega de servicios competitivos al público.

Incrementar las actividades de supervisión al desarrollo de las actividades asignadas a los colaboradores debido a que esto es deficiente por lo que los resultados no son los esperados, considerando que este procedimiento permitirá detectar las falencias en tiempo real para aplicar los correctivos que resulten necesarios, de modo que se fortalezca la competitividad.

Fortalecer la comunicación interna por medio de la optimización de los canales apropiados y la participación de cada uno de los colaboradores para transmitir un mensaje bidireccional donde cada uno tenga la oportunidad de expresar sus incomodidades o sugerencias a fin de lograr una comprensión competitiva y beneficiosa para ambas partes.

Mejorar los aspectos físicos de las instalaciones donde el personal desarrolla sus actividades asignadas de modo que estos no solo se sientan cómodos sino también seguros para generar un desempeño competitivo y la creación de un ambiente también óptimo para alcanzar los objetivos.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Valera, S. J y Deceno Reyes, G. V. (2022). Análisis del ámbito laboral de la empresa nacional Petroperú a partir del teletrabajo durante la pandemia de la covid-19. [tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Obtenido de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d2f02fe0-f6ce-4c96-a72c-29a418b179a8/content>.
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Ámbito laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Bustamante, Miguel A., Lapo, María del C., Tello, Michelle G., & Zerda, Elsie R.. (2022). Factores de ámbito laboral entre un hospital público y uno privado del Guayas (Ecuador). *Información tecnológica*, 33 (3), 249-260. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000300249>.
- Cabrera, A. (2018). *Ámbito laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*. Lima.
- Cabrera Mudarra, R. (2021). *Ámbito laboral en las enfermeras de un hospital de EsSalud*. [Tesis de licenciatura Universidad Nacional de Trujillo]. Obtenido de: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18618>.
- Catay Malpica, M. T. Pérez Laos, P. V. y Tarazona Silva, J. M. (2021). Implementación del proceso de ámbito laboral en el Programa Cuna Más, 2020-2021. [tesis de Maestría, Universidad continental]. Obtenido de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9743/4/IV_PG_MRHGO_TI_Catay_Perez_Tarazona_2021.pdf.
- Crespo Crespo, W. B., y Serrano-Moreno, M. S. (2022). Factores de ámbito laboral en una institución de educación superior en Cuenca, Ecuador: Organizational climate factors in higher education institutions of Cuenca, Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 9(5), 24–47. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703>

Félix Barrera, M. G. (2022). *Ámbito laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10649>.

García Zorrilla, A. (2022). *El ámbito laboral en el personal operativo de la empresa vargas laurente constructora eirl, 2022*. [tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12465>.

Great Place To Work. (2021). *Proceso de selección: mejores lugares para trabajar en el Perú*. Lima: Great Place To Work Institute Inc.

Hernández, Sampieri, & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. México: Mc Graw.

Iglesias-Armenteros A, Torres-Esperón J, Mora-Pérez Y. *Estudios de ámbito laboral: revisión integrativa*. Medisur [revista en Internet]. 2020 [citado 2021 Ene 5]; 18(6):[aprox. 8 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>.

Llaguento, L. E. (2022). *El ámbito laboral en los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Cajamarca, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30847>.

Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. Mc. Graw Hill

Malma Saavedra, A.; Guillermo Carrera, N. (2022). *Ámbito laboral en los trabajadores de la empresa general Foods – Huachipa – año 2021*. [tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/7106>.

Marín, J. (2022). *Ámbito laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo* [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79783>.

- Mejía, A. (2018). Revisión de la literatura de ámbito laboral, estado del arte . México : Universidad Nacional Autónoma de México .
- Mogollón C. (2023). Comunicación asertiva. [tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Moreno Gavilanes, K. A., Santana Lara, B. A., & Guevara Guano, J. D. (2022). Ámbito laboral de los servidores públicos de Tungurahua, Ecuador. *Espíritu Emprendedor TES*, 6(4), 55–74. <https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.318>.
- Prasad, K., Mangipudi, M., Muralidhar, B., & Vaidya, R. (2020). Organizational Climate, Opportunities, Challenges And Psychological Wellbeing Of The Remote Working Employees During The Pandemic. *International Journal Of Advanced Research In Engineering And Technology (Ijaret)*, 11(4), 372–389. <http://Www.Iaeme.Com/Ijaret/Index.Asp372availableonlineathttp://Www.Iaeme.Com/Ijaret/Issues.Asp?Jtype=Ijaret&Vtype=11&Itype=4><http://Www.Iaeme.Com/Ijaret/Index.Asp373http://Www.Iaeme.Com/Ijaret/Issues.Asp?Jtype=Ijaret&Vtype=11&Itype=4>.
- Pérez De La Cruz, J. (2022). Ámbito laboral en los trabajadores de empresas del sector automotriz de la ciudad de Huancayo, 2022. [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98393>.
- Moreno Gavilanes , K. A. ., Santana Lara, B. A. ., y Guevara Guano , J. D. . (2022). Ámbito laboral de los servidores públicos de Tungurahua. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 6(4), 55–74. <https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.318Silva>.
- Villano, R. (2022). El ámbito laboral del personal de la direccion regional de comercio exterior y turismo, durante la pandemia de covid-19, tacna – 2021. [Tesis de licenciatura Universidad privada de Tacna]. Obtenido de: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2222/Villano-Gamboa-Roy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Vásquez Zavaleta, A. (2022). *Ámbito laboral docente de la Institución Educativa N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04. Comas - Lima 2018.* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Obtenido de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11382/Vasquez_z_za.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Anexos



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGIA

COPIA

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Chimbote, mayo 03 del 2023.

OFICIO N° 072-2023-USP-FCS-PPSIC/D.

Señor:
Dr. Julio Contreras Quipan
Hospital de Especialidades Básicas La Noria – Trujillo
Presente. –

Asunto: Solicita autorización para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo personal e institucional y en nombre de la Universidad San Pedro Sede Chimbote, informarle que como parte del desarrollo académico del Taller de Elaboración de Tesis para obtener su Licenciatura en Psicología solicito su despacho, su autorización para la Bachiller **ROJAS VELASQUEZ ESMERALDA YANET**, con código N°1312200004, pueda ejecutar su Proyecto de investigación titulada: **“Clima Laboral En Personal De Salud De Un Hospital De Trujillo - 2023.”**, en la Institución que Ud. Dignamente dirige, por tal motivo presento al estudiante, para que le brinde las facilidades correspondientes.

Agradeciendo la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

MAO/cyc.
c.c.: Archivo.



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Manuel A. Olivos
Dr. Manuel A. Olivos
Director (e) Programa de Psicología

Tramite N°23963



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Esmeralda Yanet Rojas Velásquez, identificada con número de DNI: 76615623 en mi condición de estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad San Pedro, estoy realizando un trabajo de investigación (tesis), que tiene como finalidad conocer el Clima Laboral del lugar en el que se desarrolla, a través del llenado del instrumento ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC, y para ello quiero pedirle que me apoye.

Su participación en esta investigación es voluntaria y consistirá en resolver una encuesta que consta de 50 ítems, partes con la máxima sinceridad posible.

Toda la información que nos proporcione nos ayudara con la investigación, así podremos identificar el Clima Laboral de dicho hospital.

Esta investigación será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas. Solo lo sabrá la persona que realiza este estudio. Si tienes alguna duda al respecto o sientes que tus derechos son vulnerados puedes contactarme al número de celular 968599416 o a mi correo electrónico esmeralda_0713@hotmail.com

Firma

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Nombres y Apellidos..... Edad: Cargo:

Sexo: Masculino () Femenino () Institución:..... Fecha:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen 5 opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente para proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la intuición.					
2. El jefe se interesa por el éxito del empleado.					
3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4. Se valora los altos niveles de desempeño.					
5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
8. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
10. Se reconocen los logros en el trabajo.					
11. Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18. Cumplir productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
19. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
20. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					

21. Supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27. Existen normas y procedimientos como guía de trabajo.					
28. Los objetivos de trabajo están claramente definidos.					
29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30. Existe un trato justo en la empresa.					
31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34. Existen suficientes canales de comunicación.					
35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
39. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42. Los objetivos de trabajo son retadores.					
43. Los trabajadores tienen la oportunidad de decisiones de tareas de su responsabilidad					
44. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
45. Cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46. Existe buena administración de los recursos.					
47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
48. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
49. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					



42 : p35

2

	id	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50							
1	.	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2									
2	.	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1							
3	.	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	4	4									
4	.	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	4	3	1	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	1								
5	.	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	4	3	2	4	3	1	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	4	3	4	3	1	2	2	1							
6	.	4	3	3	2	5	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	1	3							
7	.	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4						
8	.	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3							
9	.	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	5	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2							
10	.	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4						
11	.	3	4	4	4	2	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3						
12	.	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	3	4	3	4	3	5	4	2	2	3	2	2						
13	.	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
14	.	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3			
15	.	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2				
16	.	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	2	4	3	3							
17	.	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3						
18	.	1	3	3	3	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
19	.	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2						
20	.	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	3	1	1						
21	.	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3						
22	.	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3						
23	.	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	1	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	1	1							
24	.	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2						
25	.	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3					
26	.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
27	.	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
28	.	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
29	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
30	.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
31	.	4	3	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	4	2	3	5	5	5	3	3	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	1	2	2	5	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3						
32	.	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	4	2	5	5	4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	3	4	3	1	4	2	1				
33	.	2	3	3	4	4	3	1	1	3	1	1	1	4	2	3	1	1	2	3	4	4	2	3	3	4	2	5	5	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	2	1	4	3	4	3	1	4	2	1	4	2	1				
34	.	1	1	4	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1						
35	.	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
36	.	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	1	3	3	1				

73	.	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2										
74	.	4	1	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	2	5	4	3	4	2	3							
75	.	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2							
76	.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5								
77	.	2	3	3	3	3	5	2	1	2	3	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	3	4	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3						
78	.	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3							
79	.	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1						
80	.	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2						
81	.	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3						
82	.	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
83	.	4	3	4	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	4	4	2	4	1	2	3	1	5	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4						
84	.	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2					
85	.	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2					
86	.	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3						
87	.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3				
88	.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3				
89	.	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4						
90	.	3	5	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
91	.	2	2	1	2	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
92	.	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
93	.	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3				
94	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3				
95	.	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3				
96	.	4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3			
97	.	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3				
98	.	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	3	5	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2				
99	.	3	3	4	5	3	4	5	4	2	3	3	4	5	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4	2	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	1	3	5	4	5	5	2	2	4	5	4	4	5	4			
100	.	3	5	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
101	.	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	3	2	2			
102	.	3	2	2	2	1	4	1	1	1	2	3	3	5	3	3	4	4	5	2	5	2	2	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	3	3	2	3				
103	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
104	.	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3		
105	.	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
106	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
107	.	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
108	.	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	1	3	1	1	1			

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Rojas Velásquez Esmeralda Yanet		76615623	esmeralda_0713@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
			Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional¹				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
			Maestría	<input type="checkbox"/>
			Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación				
"Clima Laboral En Personal De Salud De un Hospital De Trujillo - 2023"				
5. Programa Académico				
Escuela De Psicología				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público (info:erepo/semantics/restrictedAccess)		<input type="checkbox"/>	
			Acceso restringido (info:erepo/semantics/restrictedAccess)	

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Huella Digital



Lugar Día 11 Mes 11 Año 2024
Chimbote


Firm

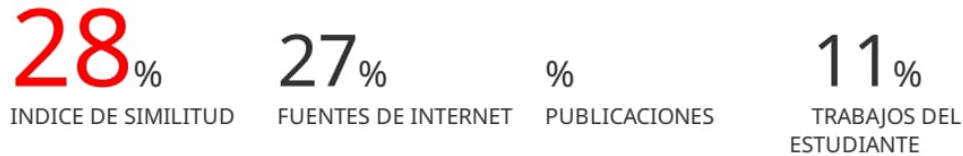
Important

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI, Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)

CLIMA LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE TRUJILLO -2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
5	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	administraciondepersonalperuano.blogspot.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	

		1 %
10	www.espirituemprendedores.com Fuente de Internet	<1 %
11	1library.co Fuente de Internet	<1 %
12	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Pedagógica Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante	<1 %
17	patents.google.com Fuente de Internet	<1 %
18	www.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	libroterra.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
31	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

32	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	tesis.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
37	www.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
39	bioingenieros.com Fuente de Internet	<1 %
40	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
41	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

<1 %

44

repositorio.upagu.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo